



**Gültig ab: 20.12.2018**

**Gültigkeit bis: fortlaufend**

Liegt kein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag vor, gilt die Mindestlohn- oder -gehaltsgarantie nur zwischen dem Arbeitgeber und den tarifgebundenen Beschäftigten ([§ 3 Abs. 1 TVG](#)).

In beiden Fällen stellt die Lohn- oder Gehaltsgarantie eine Mindestnorm dar, auf die von der/dem Einzelnen weder einseitig noch vertraglich verzichtet werden kann. Für Entgeltausfälle, für die solche Garantien bestehen, darf Kug deshalb gem. [§ 95 Nr. 1](#) nicht gewährt werden.

### **1.2.4 Anspruch auf Ausbildungsvergütung**

(1) Ist trotz Ausschöpfens aller Möglichkeiten die Kurzarbeit auch für Auszubildende unvermeidbar (2.6 Abs. 6), steht Auszubildenden gem. [§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG](#) ein Anspruch auf **Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von 6 Wochen** zu.

**Anspruch auf Aus-  
bildungsvergütung  
(95.10)**

(2) Die in [§ 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG](#) enthaltene Formulierung "bis zur Dauer von 6 Wochen" wird auch in [§ 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz \(EntgFG\)](#) verwandt. Die zu dieser Vorschrift entwickelten Grundsätze sind sinngemäß auf Auszubildende anzuwenden. Danach entspricht die Zeitdauer von 6 Wochen grundsätzlich einer Zeitspanne von 42 Kalendertagen oder - im Falle der 5-Tage-Woche - von 30 Arbeitstagen. Die Frist beginnt mit dem ersten Tag, an dem der Auszubildende wegen Arbeitsmangels mit der Arbeit aussetzen muss und läuft nur an Ausfalltagen. Wird deshalb z.B. die von 40 auf 20 Stunden verminderte Arbeitszeit in einem Betrieb so verteilt, dass in der einen Woche voll, in der anderen Woche nicht gearbeitet wird, endet der Vergütungsanspruch von 6 Wochen nach Ablauf der 12. Woche. Kug könnte somit erst von dem darauffolgenden Arbeitsausfall ab gewährt werden.

**6-Wochen-Zeitraum  
(95.11)**

(3) Bei der Prüfung der Frage, ob Kurzarbeit für Auszubildende notwendig ist, empfiehlt es sich - in Abstimmung mit der Berufsberatung - die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständige Stelle (z.B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) zu beteiligen.

**Beteiligung Kam-  
mern (95.12)**

### **1.2.5 Entgeltansprüche bei Betriebsstörung und bei Betriebseinschränkung**

(1) Für Ausfallzeiten infolge Betriebsstörungen besteht im Rahmen der **Betriebsrisikolehre** grundsätzlich Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Bei derartigen Betriebsstörungen handelt es sich um Ereignisse, die weder vom Arbeitgeber noch von den Arbeitnehmern verschuldet wurden, für deren Dauer die Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung fähig und bereit sind, vom Arbeitgeber aber nicht beschäftigt werden können. Typische Beispiele sind Betriebsstörungen infolge unvorhersehbaren Maschinenschadens, Unterbrechung der Energieversorgung, Überschwemmung, Brand usw. Nicht hierzu zählt die Betriebsstilllegung, die auf einem Streik - auch in einem anderen Betrieb - beruht.

**Ausfall wegen Be-  
triebsstörung  
(95.13)**